

RÉSUMÉ

FEMMES, SPORT ET GOUVERNANCE OBSERVATOIRE DE LA GOUVERNANCE PARTAGÉE

LES PROPOSITIONS 2GAP 2024



2024

2GAPWORLD

LIVRE BLANC 2024 DE 2GAP : FEMMES, SPORT ET GOUVERNANCE

Ce qu'il faut retenir

Alors que les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 sont les **premiers Jeux paritaires de l'Histoire**, la place et la visibilité du **sport féminin et des femmes dans la gouvernance sportive** demeurent encore et toujours un enjeu majeur. Certains y voient davantage une stratégie de communication du CoJob de Paris 2024,¹ du fait des importantes inégalités femmes-hommes qui subsistent dans le monde du sport.

C'est pourquoi le collectif 2GAP, s'appuyant sur ses 80 réseaux professionnels privés et publics féminins, a dressé un état des lieux, sous la forme **d'un Livre blanc**, de la **place des femmes dans le sport et du rôle du sport dans l'accès des femmes à la gouvernance**.

Les femmes sont sous représentées dans la gouvernance sportive :

- En 2024, on ne compte que **19 femmes présidentes sur les 119 fédérations sportives nationales**, soit 15,9% et seulement **14 femmes sur les 49 membres du board du Comité national olympique sportif français (CNOSF)**, c'est-à-dire **28,5 %**.²
- Au sein des **fédérations internationales**, ainsi que des **comités et conseils continentaux olympiques et paralympiques**, les **femmes ne sont que 22 % au sein des organes de gouvernance**, **21 % aux postes de direction** et seulement **7 % aux postes de gouvernance les plus élevés**.³
- De plus, on trouve toujours une **répartition genrée des responsabilités administratives** dans les fédérations sportives et les comités directeurs. Les femmes sont plus souvent secrétaires générales que trésorière et beaucoup ont des fonctions d'adjoint.
- Les femmes restent très largement minoritaires au sein des instances dirigeantes des associations sportives : **24 % de femmes sont présidentes contre 35 % pour l'ensemble des associations**.⁴

La représentation du sport féminin dans les médias témoigne également d'un fort déséquilibre :

- L'ARCOM souligne **une augmentation de 50 %** du volume horaire consacré au sport féminin à la télévision entre 2018 et 2021. Cependant, rapporté aux diffusions de sport masculin et mixte, **ce volume horaire reste très faible : entre 5,5 % et 17,5 % sur les chaînes gratuites généralistes et 6 % sur les chaînes spécialisées et payantes**.⁵
- En 2021, d'après des données issues de l'ARCOM, très rares au demeurant, on compte seulement **15% de femmes journalistes sportives dans les 61 médias francophones** et le **temps de parole des femmes** dans le domaine du sport représente **13 %**.⁶
- Quant à la place des femmes arbitres, elles ne représentent que **20,3 % des effectifs totaux des arbitres de haut niveau en France**.⁷

Femmes et sport dans les entreprises :

- Parmi les actifs, les femmes représentent **une part moins aidée⁸ que les hommes dans la pratique du sport en entreprise (18% de femmes contre 25% d'hommes)**.⁹ De plus, les propositions d'activités sportives, souvent jugées trop masculines, sont la plupart incompatibles avec l'emploi du temps de vie de famille.

Les femmes, vulnérables à la "corruption"

- A travers le monde, les femmes sont touchées de manière disproportionnée par la corruption dans le sport.¹⁰ Cela peut prendre la forme de **harcèlement et d'abus sexuels** : une corruption morale impliquant des déséquilibres de pouvoir.¹¹
- Les athlètes qui dénoncent les faits de sextorsion sont souvent traitées avec méfiance ou mépris et peuvent faire l'objet de **représailles**.¹²

¹ https://www.20minutes.fr/sport/jo_2024/4053109-20240124-jo-paris-2024-avancee-egalite-femme-homme-sport-vraiment

² Entretien avec Christelle Foucault, directrice diversité et engagement externe chez Sanofi, membre du Comité d'orientation pour le sport inclusif, 6 février 2024

³ Jordan Matthews et Lucy Piggott (2021) « L'égalité des sexes est-elle à l'ordre du jour international ? Représentation féminine et politique dans la gouvernance internationale du sport »

⁴ Enquête Situation des associations en 2018, INSEE « **Les chiffres clés du sport 2023** » <https://www.calameo.com/read/0047558802d703de67fa6>

⁵ Arcom, Analyse du poids des retransmissions de compétitions sportives féminines à la télévision entre 2018 et 2021, 2023.

⁶ <https://femmesjournalistesdesport.fr/association/>

⁷ <https://www.lessportives.fr/dossiers/inegalites-au-sifflet-la-difficile-progression-des-femmes-dans-larbitragemultisport/#:~:text=Selon%20l%27Association%20française%20du,%25%20des%20effectifs%5B1%5D>

⁸ Mise à disposition de douches ou de vestiaires, local dédié ou participation financière de l'employeur ou du comité d'entreprise.

⁹ « Baromètre national des pratiques sportives 2020 » février 2021 https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/2023-03/Chiffres_clés_de_l%27égalité_2021_ed2022_FR.pdf

¹⁰ UNCAC 2021 : Global Report on Corruption in Sport

¹¹ Ibid

¹² Luis Rubiales scandal: Football lags behind Spain's feminist struggles ; Le Monde 30/8/2023 et revue 4/1/2024

- Une culture hyper-masculine et une résistance à la régulation externe alimentent la « sextorsion » (corruption sexuelle) dans le sport.¹³
- Il a été établi que lorsque la corruption est présente dans les instances de décision, et notamment sportives, cela conduit à des pratiques discriminatoires, à des inégalités d'attribution de moyens et à des injustices. En l'occurrence, les pressions liées à la corruption dans le monde du sport peuvent influencer sur les décisions en matière de sélection des équipes, d'octroi de financements ou d'opportunités de carrière.
- La question qui se pose est donc double : La corruption dans les organismes sportifs peut-elle conduire à des discriminations fondées sur le genre, en favorisant les hommes par rapport aux femmes en termes d'accès aux compétitions, de financement et de soutien ? De même, la corruption, en compromettant l'intégrité des compétitions, peut-elle contribuer à perpétuer des stéréotypes de genre, ainsi que des inégalités structurelles, en affectant la visibilité, la reconnaissance et les opportunités pour les femmes dans le sport ?
- Mais une autre question se pose, délicate car ne devant pas tomber dans l'essentialisme qui attribuerait aux femmes des comportements plus vertueux et les verrait comme des « agents assainisseurs » des organisations : la diversité des profils sur des postes de direction, et notamment des femmes, en cassant les réseaux de corruption en place et en apportant la force et le désir d'une régulation meilleure, propres aux outsiders, n'est-elle pas un élément d'amélioration de la gouvernance et de réduction de la corruption ?

Constats internationaux

- On constate une frappante rareté de la collecte de données statistiques contemporaines sur la représentation des sexes dans la gouvernance du sport.
- Les Nations Unies, le Conseil de l'Europe, l'Union européenne, les organisations non gouvernementales ont tous des textes encourageant la pratique du sport par les femmes. Cependant, on constate en réalité très peu d'actions concrètes.

LES RECOMMANDATIONS DE 2GAP

Face à ce constat qui témoigne d'un retard massif de l'égalité femmes-hommes dans le monde du sport, 2GAP formule des recommandations pour les secteurs public et privé :

⇒ **CONTRAINDRE**

- **Élargir les dispositifs de quotas et les rendre effectifs**

- Dans tous les organes dirigeants du mouvement sportif (CNOSF, CPSF, Fédérations et ligues professionnelles), ainsi que dans tous organes déconcentrés et dans les commissions régaliennes de toutes ces instances ;
- Imposer aux entreprises privées et à la fonction publique de contrôler la manière dont les associations / clubs / fédérations qu'elles mécènent soient gérés en cohérence avec les mêmes règles que celles qui s'appliquent à elles-mêmes
- Veiller à ce que les comités sociaux et économiques (CSE) et autres fédérations du sport en entreprise, promeuvent la parité dans la gouvernance des activités sportives.

- **Instaurer des mécanismes d'égaconditionnalité assortis de sanctions**

- Mettre en oeuvre le principe d'égaconditionnalité, c'est-à-dire le fait de subordonner l'octroi d'une subvention publique au respect d'obligations légales en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la gouvernance, pour toutes les subventions attribuées par les pouvoirs publics nationaux et locaux aux pratiques et équipements sportifs, et pour les procédures d'agrément des fédérations sportives ;
- Inciter les entreprises à promouvoir l'égalité en termes de subventions allouées au sein des comités d'entreprise, en veillant à ne pas privilégier les sports d'hommes sous peine de réduction des aides ;
- Développer l'exercice du gender budgeting au niveau des budgets consacrés au sport.

- **Renforcer la limitation maximale du nombre de mandats des présidents de fédérations, organes déconcentrés et des ligues professionnelles, en le portant strictement à trois mandats. A terme, la limitation à deux mandats devrait être envisagée.**

⇒ **FORMER ET SENSIBILISER**

- **Instaurer des formations pour tous et toutes**, y compris pour celles et ceux en charge des disciplines sportives, dès l'école et pour tous les encadrants, sur la mise en valeur du respect dans le sport, sur la détection des stéréotypes et comportements sexistes dans la pratiques et l'encadrement du sport et sur le rôle de la mixité dans la qualité de la décision publique.

¹³ Transparency International report: Abusers act with impunity while sport organisations fail to stop widespread sextortion; 23 May 2022;

- **Instaurer des séances de sensibilisation et d'accompagnement individuel des femmes pour accéder à la gouvernance ;** Amplifier leur empuancement en développant pour elles et avec elles des opportunités de prise de responsabilité quelle que soit la forme de pratique sportive envisagée (loisir, entretien, compétition...).
- **Inciter les organisations professionnelles à offrir, dans leurs parcours de formation au management, des parcours sportifs,** des modules permettant de travailler sur le sens du collectif, la confiance en soi et son aptitude au leadership et d'élargir son réseau professionnel, en veillant à la parité d'accès à ces modules.
- **Mener des actions spécifiques pour les primo arrivantes** en développant des programmes « découverte sport » avec propositions ciblées de dispositifs.

⇒ **RECENSER, EVALUER ET CAPITALISER**

- **Recueillir,** dans les entreprises et administrations dotées d'instances sportives via leurs CSE, et autre fédération corporatiste, **des données officielles permettant de mesurer la participation des femmes au sport,** qu'elles soient participantes, dirigeantes ou managers et croiser ces données avec la répartition des femmes et des hommes dans les organigrammes et les métiers, afin d'appuyer des actions concertées de rééquilibrage en cas d'écart
- **Etablir des bilans des sessions de formation au management incluant des modules sportifs** pour évaluer leur impact sur le renforcement du leadership des femmes et les améliorations à proposer ;
- **Capitaliser,** au sein du ministère des sports, ces nouvelles données ainsi recueillies en les intégrant dans le rapport annuel sur Femmes et sport.



Livre Blanc 2024 2GAP



Rejoignez-nous !

RÉSEAUX PUBLICS ET PRIVÉS

Réseaux fondateurs et associés de 2GAP

- Administration moderne
- Alliance pour la Mixité en Entreprise (AME)
- Alter Egales, Groupe Caisses des Dépôts
- Asociación Multisectorial de Mujeres Directivas y Empresarias (AMMDE)
- Association BNP Paribas MixCity
- Association des administrateurs territoriaux (AATF)
- A3F Association des femmes fiscalistes
- Association Française des Femmes Medecins
- Association Française des Femmes Juristes (AFFJ)
- Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (AFDESRI)
- Avec les Femmes de la Défense
- Association Femmes et Police dans l'Égalité et la Diversité (AFPED)
- Business Professional Women (BPW)
- CEFYCYS : Cercle des femmes dans la Cybersécurité
- Cercle InterElles
- CentraleSupelec au Féminin
- Club Com'Elles
- Cultur'Elles
- Curiosity Club
- Dirigeantes et Territoires
- Donner des ELLES à la santé
- Elle&Co
- ElleEau
- EMLyon au féminin
- ESSEC (Centre Européen en Droit et Economie Women Empowerment)
- European Network for Women In Leadership (WIL Europe)
- European Women Lawyers Association (EWLA)
- EX AEQUO
- Femmes Business Angels
- Fédération Femmes Administrateurs (FFA)
- Femmes Chefs d'Entreprises France (FCE)
- Femmes Chefs d'Entreprises Mondiales (FCM)
- Femmes de Bercy
- Femmes de l'Intérieur
- Femmes de Justice
- Femmes de Loi, Femmes d'Exception
- Femmes des services du Premier ministre
- Femmes du Tourisme
- Femmes en Mouvement
- Femmes et Diplomatie
- Femmes Experts Comptables
- Femmes Huissiers de justice de France (AFHJF)
- Femmes Ingénieures
- Financi'Elles
- Grandes écoles au féminin (GEF)
- HP WIN (Women's Impact Network) France
- INSEAD Women in Business Club _ France
- INSP 50-50
- Justice Administrative Alter-Egales (JAAE)
- La Cour au féminin
- Les Entrepren'Heureuses
- MédiaClub'Elles
- NEOMA ALUMNI / WO.MEN by NEOMA Alumni
- Observatoire de la Mixité
- Parité Assurance
- Pluri'Elles
- Pour les Femmes dans les Médias (PFDM)
- Prenons la Une
- Professional Women's Network Paris (PWN)
- REFENS_JUST 1, Réseau des Femmes Entrepreneures Nord-Sud
- Réseau Parité Un.e
- SERVIR
- SciencesPo Femme et Société by SciencePo Alumni
- SNCF Mixité
- TalentuElles
- VOX Femina
- WeConnect International
- Women in International Security (WIIS)
- Women Network Sanofi
- Women in Toys France
- 100 Women in Finance

Amis de 2GAP

- Corporate Governance Hub (CGHub)
- CREATE Lyon (Centre de recherche Magellan - IAE Lyon)
- Democracy Today
- Elles bougent

- Génération Femmes d'Influence
- JUMP
- Laboratoire de l'Egalité

Les membres de nos réseaux : 500 000 en France, 1,5 million dans le monde.



L'ASSOCIATION 2GAP

Collectif mondial
des réseaux professionnels
féminins et mixtes
des secteurs privé et public

#2GAP

#PourUneGouvernancePartagée

#Solidarité

#Audace

#Avenir

www.2GAP.fr

NOTRE HISTOIRE ET NOTRE RAISON D'ÊTRE

Constitué en mars 2020, 2GAP est un collectif mondial qui regroupe plus de 80 réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et privé, œuvrant pour un partage plus juste de la gouvernance entre les femmes et hommes.

Partager la décision, à tous les niveaux, c'est améliorer la performance des organisations, c'est renforcer la qualité de la décision publique.

C'est démontré. Se priver des talents des femmes prive le monde d'un potentiel que certains rapports internationaux ont évalué à plusieurs centaines de milliards de dollars par an.

« Aucun grand défi mondial, qu'il soit politique, économique, social, culturel ou écologique, ne sera relevé sans la participation effective des femmes à la prise de décision, que ce soit dans le monde économique ou dans celui des institutions publiques ». Antonio Guterres, secrétaire général de l'ONU.

NOS AMBITIONS

Agir au niveau mondial pour un **meilleur partage de la gouvernance**.

Donner aux femmes le pouvoir de construire **une société plus juste**.

Partager **une vision innovante** issue de l'alliance des secteurs public et privé.

NOS ACTIONS ET NOS ENGAGEMENTS

- D'une part, l'immense compétence professionnelle de ses membres, notamment juridique, qui se traduit par un **Think-Tank** et **Do-Tank** dont est issu son Livre blanc annuel. Force de propositions, 2GAP mène des **actions de lobbying** qui permettent des avancées, y compris législatives, en matière de gouvernance partagée.
- D'autre part, la capacité de vérifier sur le terrain, grâce à ses réseaux, la **validité des propositions faites par le collectif**.

2GAP C'EST AUSSI ...



Une **Base d'Expertes** issues de ses réseaux, afin de promouvoir la place des femmes dans les médias et les conférences.

C'est également un **accompagnement professionnel** à travers des dispositifs de mentorat, de mediatraining et de mise en contact.

Enfin, 2GAP organise des **webinaires** et des **conférences** pour sensibiliser, échanger et proposer sur l'impact et les opportunités d'une gouvernance partagée. Ces webinaires s'adressent à un public national et international.